

ارزیابی اثربخشی برنامه‌های آموزشی توانمندسازی بر عملکرد کارکنان دانشگاه علوم پزشکی قزوین

سعید آصف زاده* محمدحسین شیرعلی** زهره داناصفحانی*** شیوا اسماعیلی****

The effectiveness of educating courses for making capable staff employees of Qazvin Medical Science University

S. Asefzade MH. Shirali Z. Dansfahani SH. Esmaeeli

ABSTRACT:

Background: At present, training for staff empowerment in various organizations has earned special importance, because of recent developments in science and technology.

Objective: In order to avoid decreased quality of the staff working in the organization, Qazvin University of medical sciences widely hold training courses to empower its employees with relatively high cost.

Methods: The present researcher considered educational programs of Qazvin Medical Science University in four groups in this research, as follow information technology courses, cultural courses, official and monetary courses and research courses. Then, based on descriptive methodology and considering Persian and English related articles, a questionnaire was designed with 40 questions and was distributed among the studied persons. The questionnaire was designed to evaluate 19 important variables which had been suggested in theoretical literature or ideas of the experts. By using cluster sampling method, staff employees sample groups were chosen from managers and personnel of 7 vice-presidencies. SPSS Software and its common techniques were used for data analysis which executed in two levels of descriptive and inferential statistics.

Findings: The research results showed that information technology classes had great effect on employees' performance, but effectiveness of cultural courses on their performance as medium. Official and monetary courses had also great effect on improving employees quality, increasing occupational and professional skills, self-confidence, decision making ability, occupational satisfaction and motivation, and their management expertise; but its effect on increasing employees decision making ability and increasing their ability in presenting new ideas for their job, reducing job errors and increasing information exchange and cooperation was medium. Research courses had great effect on improving service qualities, increasing occupational and professional skills and discovering hidden talents, but its effect in other variables was medium. Research results showed that managers consider of information technology and official and monetary courses on their employee's performance more effective, when compared to their personnel. While, employees considers research instruction courses more effective, when compared with their managers. From points of view both groups, cultural instruction courses didn't have great effect on employees' performance. In this research, it was determined that there is not meaningful relationship between employee's gender and level of education in each teaching course; but there is meaningful relationship between years of occupation and employees age with information technology courses.

Conclusion: Using participating approach in compiling educational programs and employees, and considering managers ideas in policy making for educational programming has great effect on effectiveness of educational courses to increase employees' performance.

Key Words: Making capable, effectiveness, education, employees

چکیده:

زمینه: در حال حاضر آموزش جهت توانمندسازی کارکنان در سازمان‌های مختلف از جایگاه خاصی برخوردار است زیرا در چند دهه اخیر بیش از هر دوران دیگر در طول تاریخ بشری، علوم و تکنولوژی پیشرفت نموده است.

هدف: به منظور جلوگیری از افت کیفیت نیروی انسانی شاغل در سازمان ها، دانشگاه علوم پزشکی قزوین نیز در سطح بسیار گسترده و با صرف هزینه‌های نسبتاً زیادی اقدام به برگزاری دوره های آموزشی جهت توانمندسازی کارکنان خود نموده است. در این پژوهش کوشش گردیده است تا اثر بخشی این دوره های آموزشی بر عملکرد پرسنل ستادی از دیدگاه کارکنان و مدیران مورد مطالعه قرار گیرد.

روش‌ها: در این تحقیق برنامه‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی قزوین را در چهار گروه آموزش های فناوری اطلاعات، فرهنگی، اداری- مالی و پژوهشی مورد بررسی قرار دادند جامعه‌ی آماری شامل دو گروه کارکنان و مدیران می باشد برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده گردید که نمونه‌ها به روش خوشه‌ای تصادفی انتخاب گردیدند.

یافته‌ها: به عقیده اکثر کارکنان دوره های آموزشی فناوری اطلاعات تأثیر زیادی بر عملکرد کارکنان به خصوص در بهبود کیفیت کارکنان، افزایش مهارت‌های شغلی و تخصصی و افزایش اعتماد به نفس آن‌ها شده است. به نظر مدیران برگزاری، این دوره‌های آموزشی تأثیر زیادی بر عملکرد کارکنان به ویژه بهبود کیفیت خدمات کارکنان، افزایش تبادل اطلاعات و همکاری در حل مسائل سازمانی و همسو شدن کارکنان با تغییرات تکنولوژیکی شده اما اثربخشی دوره های آموزشی مذکور را بر افزایش قابلیت تصمیم‌گیری و افزایش رضایت شغلی در حد متوسط ارزیابی نموده اند. اکثریت کارکنان و مدیران معتقدند که اثربخشی دوره‌های آموزشی فرهنگی بر عملکرد کارکنان در حد متوسط بوده است.

به اعتقاد بیشتر کارکنان دوره‌های آموزشی اداری- مالی تأثیر زیادی بر بهبود کیفیت کارکنان، افزایش مهارت‌های شغلی و تخصصی، افزایش اعتماد به نفس، افزایش قابلیت تصمیم‌گیری، افزایش رضایت شغلی و انگیزه کارکنان، قابلیت اجرایی در شغل آنان، افزایش رعایت مقررات سازمانی، افزایش درک مدیریت کارکنان داشته است اما اثربخشی این دوره ها بر افزایش توانایی آنان در ارائه روش‌های جدید برای انجام کار، افزایش تبادل اطلاعات و همکاری در، کاهش نواقص کار و دوباره کاری ها، تقلیل هزینه‌های عمومی و کاهش نیاز به سیستم های کنترلی و وقت گیر را در حد متوسط ارزیابی کرده‌اند. مدیران هم معتقد بودند که دوره های آموزشی اداری و مالی تأثیر زیادی بر عملکرد کارکنان به خصوص بهبود کیفیت خدمات کارکنان، افزایش مهارت‌های شغلی و تخصصی، افزایش رعایت مقررات سازمانی و افزایش درک مدیریت توسط کارکنان داشته است. بیشتر کارکنان معتقدند که شرکت در دوره‌های آموزشی پژوهشی توانسته است تأثیر زیادی بر بهبود کیفیت خدمات، افزایش مهارت- های شغلی و تخصصی و شکوفایی استعدادهای نهفته آنان داشته است ولی مدیران اثربخشی دوره‌های آموزشی پژوهشی را بر عملکرد کارکنان در حد متوسط می‌دانند.

در این بررسی بین جنسیت و سطح تحصیلات کارکنان و ارزیابی اثر بخشی هر یک از دوره‌های آموزشی رابطه‌ی معناداری وجود نداشت ($\text{sig} > 0.05$) ولی بین سابقه کلر و سن کارکنان با اثربخشی دوره‌های آموزشی فناوری اطلاعات ($\text{sig} = 0.02$) رابطه‌ی معنا دار وجود دارد و این رابطه مستقیم است.

نتیجه‌گیری: استفاده از رویکرد مشارکتی در تدوین برنامه های آموزشی با تکیه بر شناسنامه آموزشی افراد و نیاز سنجی آموزشی از کارکنان و مدیران و تعامل بیشتر واحدهای آموزش با مدیران و کارکنان باعث اثربخشی بیشتر دوره‌های آموزشی بر عملکرد کارکنان خواهد شد.

کلیدواژه‌ها: توانمندسازی، عملکرد، آموزش، کارکنان

* دکترای مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، استاد دانشکده بهداشت، معاون پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی قزوین

** کارشناس ارشد مدیریت دولتی، مدیر توسعه، دانشگاه علوم پزشکی قزوین

*** کارشناس ارشد مدیریت دولتی، کارشناس مرکز مطالعات، معاونت آموزشی، دانشگاه علوم پزشکی قزوین

**** کارشناس ارشد آمار، کارشناس واحد انفورماتیک، معاونت پژوهشی، دانشگاه علوم پزشکی قزوین

آدرس نویسنده مسئول: قزوین، بلوار شهید باهنر، معاونت آموزشی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی، تلفن: ۰۲۸۳۳۳۵۹۵۰۳، Email: esfehni_z@yahoo.com